

Verktøy: Finn kompetansen dere ikke bruker

Mange ledere vet hva medarbeiderne leverer i dagens rolle, men langt mindre om hva de faktisk kan. Bruk dette verktøyet til å finne ferdigheter som ligger ubrukt – og gjøre dem om til konkrete utviklingsmuligheter.

1. Velg én medarbeider

Ikke start med den medarbeideren dere allerede omtaler som et «talent». Velg gjerne en person som gjør en solid jobb, men som sjelden får nye oppgaver eller utviklingsmuligheter.

Sett av 20–30 minutter.

2. Kartlegg fire områder

Fyll ut disse fire feltene sammen med medarbeideren:

Spørsmål	Notater
Hva er du god på i jobben i dag?	
Hva kan du som vi bruker for lite?	
Hva ønsker du å lære eller bli bedre på?	
Hvor kan dette være nyttig for teamet eller virksomheten?	

Ikke begrens samtalen til dagens stillingsbeskrivelse. Spør også om tidligere jobber, prosjekter, utdanning, interesser og erfaringer medarbeideren har med seg.

3. Finn én ubrukt styrke

Velg deretter **én ferdighet eller erfaring dere i dag bruker for lite**.

Spør:

Hvor kunne vi brukt mer av dette allerede de neste ukene?

Det kan for eksempel være å:

- delta i et prosjekt
- overta ansvar for en mindre oppgave
- bidra i et annet team
- lære opp en kollega
- teste en ny arbeidsmetode
- løse en konkret utfordring virksomheten står overfor

4. Avtal en utviklingstest

Ikke avslutt samtalen med «dette må vi se nærmere på».

Avtal én konkret test:

Dette skal medarbeideren få prøve:

Vi starter innen:

Dette ønsker vi å lære:

Vi følger opp den:

Testen bør være liten nok til å gjennomføres innen 30–60 dager.

5. Gjør samme øvelse med teamet

Når du har gjort dette med flere medarbeidere, legg svarene ved siden av hverandre.

Se etter:

Hvilke ferdigheter finnes allerede i teamet som vi nesten ikke bruker?

Hvilke medarbeidere får stadig nye muligheter – og hvem får sjelden muligheten?

Hvilken kompetanse prøver vi å rekruttere utenfra som kanskje allerede finnes hos oss?

Lederens kontrollspørsmål

Hvis du bare kjenner medarbeiderne dine ut fra det de gjør i dagens stilling, kjenner du sannsynligvis ikke hele kompetansen du har tilgjengelig.

Finn én medarbeider denne uken som du tror kan mer enn rollen viser – og spør hva dere ikke bruker godt nok i dag.